

Tinjauan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan Dalam Mencapai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Di Kota Semarang

Widayanti

widayanti_57@yahoo.com

Abstrak

Upah minimum memegang peranan penting khususnya pada pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah sendiri juga telah ikut serta dalam menangani masalah upah, salah satunya yang telah ditetapkan oleh Gubernur No. 560 Tahun 2017 tentang Ketetapan Upah Minimum pada 35 Kota/Kabupaten di Jawa Tengah dengan UMK tertinggi ditempati oleh Semarang sebesar Rp. 2.310.087 akan tetapi hal tersebut tidak membuat pekerja/buruh di kota Semarang puas akan kebijakan dari gubernur, oleh karena itu untuk mengatasi masalah tersebut pekerja sebaiknya mengetahui mengenai faktor yang mempengaruhi, baik itu faktor yang pendukung atau penghambat dan cara melindungi pekerja/buruh tersebut. Berdasarkan dari pembahasan didapat faktor penghambat antara lain rendahnya aktivitas ekonomi, tingginya angka pengangguran dan biaya operasional yang tinggi sedangkan untuk faktor pendukung antara lain adanya kerjasama antara dinasker dan perusahaan, penetapan UMK oleh Gubernur, dsb. Untuk perlindungan pekerja terhadap pemberlakuan UMK antara lain perlindungan terhadap pekerja wanita, tunjangan, dan kewajiban upah.

Kata kunci: Upah Minimum, KHL

Abstract

Minimum wage plays an important role especially for workers / laborers and employers, the government itself has also participated in handling wage issues, one of which has been determined by the Governor. 560 Year 2017 on the Minimum Wages Provision in 35 Cities / Regencies in Central Java with the highest MSE is occupied by Semarang Rp. 2.310.087 but it does not make the workers / laborers in the city of Semarang satisfied with the policy of the governor, therefore to overcome the problem workers should know about the factors that affect, whether the supporting factors or obstacles and how to protect the workers. Based on the discussion, the inhibiting factors are low economic activity, high unemployment rate and high operational cost, while for supporting factors such as cooperation between dinasker and company, determination of MSE by Governor, For the protection of workers against the implementation of MSEs, among others, protection of women workers, benefits, and fairness of wages.

Keywords: Labor, Minimum Wage, KHL

1. Pendahuluan

Pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 alinea keempat yang menjelaskan bahwa tujuan Negara selain melindungi bangsa Indonesia, juga memajukan kesejahteraan umum bagi setiap warganya. Kesejahteraan dalam lingkup luas salah satunya adalah pemenuhan hidup layak untuk seluruh rakyat Indonesia, bukan hanya untuk sekelompok atau golongan tertentu namun semua golongan tanpa terkecuali.

Jumlah tenaga kerja yang semakin meningkat setiap tahunnya dan diiringi dengan keterbatasan lapangan kerja membuat tidak seimbang antara tenaga kerja dengan lapangan kerja yang tersedia, hal tersebut yang menyebabkan pengangguran menjadi meningkat, dan dapat mempengaruhi posisi calon tenaga kerja pada setiap perusahaan yang menjadi lemah khususnya dalam hal pengupahan.

Pengupahan memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja).¹ Berdasarkan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang – undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.²

Upah Minimum Provinsi (UMP) khususnya di Jawa Tengah mengalami kenaikan pada tahun 2018 sebesar Rp. 1.486.065. Upah tersebut naik 8,7% dibanding tahun 2017 sebesar Rp.1.367.000. dalam struktur upah sendiri untuk Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) di Jawa Tengah tahun 2018 yang terendah diduduki oleh Kabupaten Banjarnegara sebesar Rp. 1.490.000 sedangkan untuk UMK tertinggi diduduki oleh Kota Semarang sebesar Rp. 2.310.087.³

Namun hal tersebut tidak membuat buruh/pekerja di kota Semarang puas akan keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560 Tahun 2017 tentang Upah Minimum, karena menurut Aliansi Buruh Semarang UMK dalam nominal tersebut dianggap tidak memenuhi KHL berdasarkan perhitungan dari pekerja/buruh yang ada di Kota Semarang. Pekerja/ buruh di kota Semarang menuntut Pemerintah kota

Semarang untuk menaikkan UMK sebesar Rp. 2.700.000.⁴

Penetapan UMK sendiri perusahaan dan pekerja/buruh sama –sama sudah seharusnya mendapatkan perlindungan yang adil. Bagi pekerja/buruh sangat membutuhkan upah untuk memenuhi kehidupan sehari-hari sehingga tercapai kesejahteraan hidup, namun bagi perusahaan perlu juga mendapatkan jaminan apabila sudah menaikkan upah minimum tidak menjadi perkembangan dan produktivitas perusahaan khususnya bagi perusahaan menengah dan kecil. untuk itu perlu pengetahuan pekerja/buruh dalam mengetahui beberapa faktor terkait pengupahan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis menulis jurnal dengan judul Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dalam mencapai kebutuhan hidup layak (KHL) di Kota Semarang, dan untuk memudahkan penulis dalam menganalisa permasalahan tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan upah berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dalam mencapai kebutuhan hidup layak (KHL) di Kota Semarang?
2. Bagaimana perlindungan pekerja/buruh dalam pemberlakuan UMK yang sesuai dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) di Semarang?

¹ Lalu, H. (2010). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers, hlm 66.

² Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

³ Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 560 Tahun 2017 tentang Upah Minimum di 35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah.

⁴ Angling Adhitya Purbaya, 2017, Buruh kota Semarang menuntut upah Rp 2,7 Juta, <http://news.detik.com>, diakses tanggal 15 November 2017.

2. Pembahasan

1) Faktor pendukung dan penghambat

Pelaksanaan upah berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dalam mencapai kebutuhan hidup layak (KHL) di Kota Semarang, ternyata terdapat beberapa faktor pendukung dan penghambat, hal tersebut yang menjadi penentu keberhasilan apakah kebijakan tersebut layak untuk ditetapkan atau tidak.

Faktor pendukung:

Berikut merupakan faktor pendukung UMK berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan diatas antara lain:

- a. Adanya kerjasama antara Disnaker kota Semarang dengan Perusahaan yang berada di sekitar kota Semarang dalam hal membuka lowongan pekerjaan dan rekrutman agar dapat mempermudah pemerintah dalam mengawasi perusahaan-perusahaan yang tidak menerapkan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan dalam mencapai kebutuhan hidup layak (KHL) di kota Semarang.
- b. Gubernur menetapkan Upah Minimum sebagai jaring pengaman. Upah bulanan terendah yang terdiri atas: a. Upah tanpa tunjangan, b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap, berdasarkan PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan pada Pasal 41 ayat (2) PP tersebut menegaskan bahwa Upah Minimum sebagaimana dimaksud hanya berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 tahun pada perusahaan yang bersangkutan.

Sementara Upah bagi pekerja/buruh pada masa lebih dari 1 tahun dirundingkan secara Bipartit antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang bersangkutan, intinya perusahaan –perusahaan yang berada di sekitar kota Semarang wajib membayar upah pekerja/buruh sebesar Rp. 2.310.087 sesuai dengan UMK kota Semarang tahun 2018.

- c. Penetapan UMK kota Semarang ditetapkan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi di Kota Semarang agar berjalan seimbang antara pengusaha dengan pekerja/buruh.
- d. Gubernur wajib menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) yang dihitung berdasarkan formula perhitungan Upah minimum sebagaimana dimaksud. Dalam hal telah dilakukan peninjauan kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud, gubernur menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP) dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi. “Rekomendasi dewan pengupahan provinsi sebagaimana dimaksud didasarkan pada hasil peninjauan kebutuhan hidup layak yang komponen dan jenisnya ditetapkan oleh Menteri dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi” bunyi pasal 45 ayat (4) PP tersebut. Gubernur dapat menetapkan yang nilai UMK

dapat lebih tinggi disbanding dengan UMP

- e. Dalam menetapkan UMK lebih baik melibatkan pengusaha dan perwakilan serikat pekerja dalam penetapan upah sesuai dengan kesepakatan bersama dan mempertimbangkan saran mengenai sector unggulan dari dewan pengupahan provinsi atau dewan pengupahan Kabupaten/Kota.

Faktor penghambat UMK berdasarkan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan diatas antara lain:

- a. Rendahnya aktivitas ekonomi di Kota Semarang yang tidak memungkir bahwa perekonomian Kota Semarang sangat dipengaruhi oleh sektor jasa yang berdampak pada perekonomian kota Semarang . salah satu dampak melemahnya usaha menengah dan kecil dalam hal produktivitas karena dirasa pengeluaran dan pemasukan usaha tidak seimbang.
- b. Tingginya angka pengangguran yang berbanding terbalik dengan lowongan kerja, pada lulusan SMA/SMK yang sederajat maupun sarjana kesulitan dalam mencari pekerjaan di kota Semarang
- c. Besarnya biaya operasional perusahaan. Salah satu faktor penghambat lainnya mengenai implementasi peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yaitu besarnya biaya operasional perusahaan, pemasukkan yang kecil dengan pengeluaran yang besar akan berdampak dengan keputusan – keputusan manajemen perusahaan yang dapat merugikan karyawan

seperti PHK (pemutusan hubungan kerja), dirumahkan hingga membayar upah tidak sesuai dengan UMK kota Semarang.

- d. Minimnya tenaga kerja yang kompeten di kota Semarang . minimnya tenaga kerja yang kompeten di kota Semarang berdampak langsung pada system pengupahan di perusahaan- perusahaan yang berada di kota Semarang, perusahaan – perusahaan yang tersebut akan sulit membayar karyawan yang bekerja tidak sesuai ekspektasi perusahaan karena dapat merugikan perusahaan, dari pada merugikan perusahaan lebih baik tidak memperkejakan karyawan tersebut atau memberi upah sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.⁵

2) Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Pemberlakuan UMK Yang Sesuai Dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Di Semarang

Setiap perusahaan sudah mempunyai prediksi kemungkinan kenaikan Upah Minimum yang selanjutnya prediksi tersebut dimasukkan dalam Rencana dan Anggaran Perusahaan. Dengan penyusunan prediksi kenaikan Upah Minimum tersebut maka diharapkan perusahaan dapat melakukan proses produksinya untuk mencapai target

⁵ indra Riko Rosandi, D. A. (2017). Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Kasus Penerapan Minimum di Kota Samarinda. Kalimantan Timur: eJournal Ilmu Pemerintahan.

dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan.⁶

Suwarto menyatakan bahwa kemampuan perusahaan menjadi penentu utama dalam menetapkan tingkat upah. Ada sementara pendapat lain yang menyatakan bahwa apabila perusahaan tidak mampu membayar upah secara wajar, maka perusahaan yang bersangkutan seharusnya menutup usahanya. Ada pendapat lain yang menyatakan bahwa apabila perusahaan tidak mampu, maka diberi kesempatan untuk meningkatkan efisiensi sehingga pada saatnya perusahaan yang bersangkutan mampu membayar upah secara wajar.⁷

Kebijakan pengupahan dan penggajian disusun sedemikian rupa supaya secara seimbang mampu mendorong peningkatan produktivitas pekerja/buruh dan pertumbuhan produksi serta meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan pekerja/buruh pada khususnya dan peningkatan daya beli masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu kebijakan penetapan Upah Minimum untuk mencapai tingkat upah dengan kriteria tertentu merupakan cara yang tepat.

Permasalahan tersebut perlu disikapi oleh para pengusaha agar perusahaan tetap mampu bertahan dan berkembang meskipun harus mengeluarkan biaya untuk tenaga kerja yang tinggi. Terdapat berbagai perlindungan pekerja/buruh dalam pemberlakuan Upah Minimum antara lain:

1. perlindungan terhadap pekerja wanita
Pemberian upah yang sama antara pekerja/buruh perempuan dengan pekerja/buruh laki-laki pertama kali ditetapkan dalam

Equal Pay Act (Undang-undang kesamaan upah) tahun 1963 di Inggris. Peraturan ini melarang para pengusaha membedakan pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan jenis kelamin.

Lebih lanjut seperti yang dikutip Ritzer mengaplikasikan teori fungsionalis person. Ia menggunakan teori tersebut untuk memahami masalah perbedaan perempuan dan laki-laki melalui tipe tindakan yang bersifat ekspresif dan instrumental.

Keterlibatan perempuan dalam kegiatan ekonomi tidak diimbangi dengan perubahan social budaya yang mendukung, menimbulkan berbagai persoalan bagi kaum perempuan.⁸ Salah satu upaya pemerintah untuk mengurangi meluasnya diskriminasi tersebut adalah dengan membuat peraturan perundangan yang bertujuan untuk melindungi hak perempuan. misalnya mengeluarkan undang-undang No. 7 Tahun 1984 tentang pengesahan konvensi mengenai penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan dan meratifikasi dua konvensi dasar ILO (Konvensi No. 100/1951 dan Konvensi No.111/1958).

2. Perlindungan berupa tunjangan
Tunjangan adalah suplemen terhadap upah atau gaji pokok dalam tiga fungsi yaitu berkaitan dengan

⁶ Laporan Tahunan PTPN IX tahun 2007

⁷ Ibid p.193

⁸ Ritzer, 1996, hlm. 304-305

pelaksanakan tugas dalam rangka fungsi sosial, dan sebagai insentif.

Tunjangan yang bersifat wajib, misalnya program jaminan social tenaga kerja (jamsostek) dan program pensiun. Tujuan yang bersifat tidak wajib misalnya penyediaan fasilitas kesehatan, program kesejahteraan keluarga, bonus, uang cuti, dan lain-lain.

Sesuai dengan Undang-undang No. 3 Tahun 1992, program jamsostek merupakan program wajib yang mencakup jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan kematian dan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ditanggung oleh pengusaha⁹, sedangkan iuran hari tua ditanggung oleh pengusaha dan pekerja/buruh. Sesuai dengan Undang-undang No.11 Tahun 1992 tentang dana pensiun, setiap perusahaan diwajibkan memasukan pekerjaannya dalam dana pensiun.

3. Perlindungan kewajaran upah
Upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah merupakan jaringan pengaman agar perusahaan minimal dapat membayarkan upah dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan pekrja relative terjangkau. Dalam kenyatannya masih banyak ditentukan perusahaan yang tidak taat UMK. Untuk itu, pemerintah sebaiknya lebih berbtindak dengan melakukan

sosialisasi, pembinaan, dan pengawasan terhadap ketentuan pemberlakuan UMK di perusahaan. Penerapan UMK di perusahaan yang tidak taat UMK sebaiknya agar pemerintah menindaklanjuti sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰

3. Penutup

3.1. Kesimpulan

Implementasi Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang pengupahan bahwa perusahaan di kota Semarang masih memberikan UKT yang tidak sesuai dengan KHL dan bahkan dibawah UMK untuk mengetahui kebijakan tersebut diterapkan dengan baik atau tidak dalam masyarakat maka perlu memperhatikan faktor pendukung dan faktor penghambat. Berikut merupakan faktor pendukung antara lain:

- a. Kerjasama yang baik antara Dinasker kota Semarang dengan perusahaan yang ada disekitar kota Semarang
- b. Penetapan upah minimum yang dilakukan oleh Gubernur
- c. Penetapan UMK berdasarkan pada Kebutuhan Hidup Layak
- d. Gubernur wajib menetapkan UMP
- e. Dalam penentuan UMK sebaiknya melibatkan perwakilan pengusaha dan perwakilan serikat pekerja

⁹ Republik Indonesia. Undang-undang Nomor 11 Tahun 1992 tentang dana pensiun

¹⁰ Agustine, M., & Ariawan, G. K. *pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh*. Universitas Udayana: jurnal tidak dipublikasikan.

Terdapat pula faktor penghambat antara lain:

- a. Rendahnya aktrivitas ekonomi di kota Semarang
- b. Tingginya pengangguran yang tidak sebanding dengan lowongan pekerjaan
- c. Besarnya biaya operasional perusahaan
- d. Minimnya tenaga kerja yag kompeten di kota Semarang

Untuk itu dalam mengatasi faktor faktor diatas perlu adanya perlindungan bagi pekerja/buruh dalam kebutuhan hidup layak antara lain:

- a. Perlindungan terhadap pekerja wanita
- b. Perlindungan berupa tunjangan
- c. Perlindungan berupa kewajaran upah

3.2. Saran

Berikut merupakan saran dari permasalahan diatas sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengawasan terhadap perusahaan – perusahaan di kota semarang dalam hal pengupahan guna memperkecil adanya praktek kecurangan dan memberikan sanksi administrative sesuai dengan peraturan perundang-undangan agarmenimbulkan efek jera pada suatu perusahaan.
2. Alangkah lebih baik jika kota Semarang sering melakukan sidak ke perusahaan dan melakukan wawancara langsung kepada karywan/staff tentang pengupahan secara terpisah guna memperkecil kemungkinan perusahaan tidak membayr upah

sesuai dengan UMK yang berlaku

3. Sebaiknya kenaikan upah minimum didasarkan pada formula inflasi dan pertumbuhan ekonomi secara global, dan dengan kemampuan perusahaan dalam memberikan upah.

Daftar Pustaka

- Adrian Sutedi, S. (2009). *Hukum Perburuhan*. Jakrta: Sinar Grafika.
- Agustine, M., & Ariawan, G. K. *pemberlakuan UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) terhadap Kesejahteraan Pekerja/Buruh*. Universitas Udayana: jurnal tidak dipublikasikan.
- Budiyono, S. (2007). *Penetapan Upah Minimum Dalam Kaitannya Dengan Upaya Perlindungan Bagi Pekerja/Buruh dan Perkembangan Perusahaan*. Semarang: tesis tidak diterbitkan.
- Indra Riko Rosandi, D. A. (2017). *Implementasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Kasus Penerapan Minimum di Kota Samarinda*. Kalimantan Timur: eJournal Ilmu Pemerintahan.
- Lalu, H. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers, hlm 66.
- Yetniwati. (2017). *Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan*. Jambi: Mimbar Hukum.